

References

1. Haidutskiy, P.I. (2015), *Ahrarna reforma L.D. Kuchmy v Ukraini* [Agrarian reform of Kuchma L.D. in Ukraine], TOV «Informatsiini systemy», Kyiv, Ukraine.
2. Kochemyrska, O.O. (2014), *Rozvytok trudovoho potentsialu yak chynnnyk ekonomichnoho zrostannia Ukrainy : analit. dop.* [The development of labor potential as a factor of economic growth Ukraine analytical report], NISD, Kyiv, Ukraine, Series «Ekonomika», vol. 16.
3. *Rynok pratsi silskoi mistsevoli: stan ta perspektyvy rozvytku: materialy kruhloho stolu (4 hrudnia 2013r., m. Kyiv)* [The labor market in rural areas: state and prospects of development: roundtable materials (December 4 2013., Kyiv)], (2014) redactors Hnybidenko, I.F. and Novash, L.H., IPK DSZU, Kyiv, Ukraine.
4. Cherevko, H. and Zozulia-Bakhir, I. (2004), *Zainiatist zhinok i efektyvnist yikh pratsi u silskohospodarskykh pidpriemstvakh* [Employment of women and the effectiveness of their work in agricultural enterprises], Liha-Ares, Lviv, Ukraine.
5. Orlaty, M.K., Hnybidenko, I.F. and Demchak, I.M. and others; edited by Orlaty, M.K. (2012), *Rozvytok silskykh terytorii Ukrainy (1990–2010 roky): monohr.* [Rural Development Ukraine (1990-2010 years): monograph], NDI «Ukrahropromproduktivnist», Kyiv, Ukraine.

УДК 331.556.4: 314.74

Завіновський І.С.,

аспірант,

Ковальчук Ю.І.,

магістр

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

kovalchuknet@ukr.net

Завиновский И.С.,

аспирант,

Ковальчук Ю.І.,

магістр

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана», г. Киев

Zavinovsky I.S.,

post-graduated,

Kovalchuk I.I.,

master,

SGRU «Kyiv National Economic University

named after Vadym Hetman», Kyiv

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ В УКРАИНЕ

SOCIAL PROTECTION OF DISABLED PERSONS IN UKRAINE

Досліджено особливості функціонування системи соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні. Розглянуто основні нормативно-правові засади реалізації відповідного напрямку соціальної політики та сучасний стан його фінансування. Визначено можливість зміни практики компенсаційних витрат на політику сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Исследуются особенности функционирования системы социальной защиты людей с инвалидностью в Украине. Рассматриваются нормативно-правовые основы реализации данного направления социальной политики и его нынешнее финансирование. Определяется возможность изменения выплаты компенсаций на политику содействия трудоустройству людей с инвалидностью.

The social protection of disabled people in Ukraine has been studied. The legal framework of the social protection and its financial programs has been examined. And the opportunity of the implementation the employment promoting for disabled people has been determined.

The main goal of the article is an analysis of funding allocations for social welfare of persons with disabilities in Ukraine according to social standards, identify problems in the organization of the process and rationale for its modernization.

The problem of social security disability case in Ukraine, where the social protection of disabled people assessed as low, reflecting the urgent social and economic problems of society in general. Government policy is to enhance the maximum power potential of persons with disabilities in the context of professional, vocational rehabilitation and employment. The state should promote self-regulation of professional people with disabilities to achieve their decent quality of life.

As a result of the research proved that Ukraine ensured the right to work for all citizens, including the disabled, but the competitiveness of persons with disabilities in the labor market remains low.

Ключові слова. Система соціального захисту інвалідів, соціальні стандарти, соціальна допомога, пенсії, соціальні виплати.

Ключевые слова. Система социальной защиты инвалидов, социальные стандарты, социальная помощь, пенсии, социальные выплаты.

Keywords. The system of social protection of disabled persons, social standards, social assistance, social benefits.

Вступ. Однією з важливих ознак ефективної соціальної політики держави є наявність і дієвість системи соціальних стандартів і гарантій щодо забезпечення потреб людини благами і послугами, а також для формування фінансових ресурсів, що спрямовуються на їх реалізацію. Вони дають змогу реалізувати стратегічну мету сучасної цивілізованої держави — забезпечити високі стандарти життя її громадянам, а особливо, якщо це стосується людей з особливими потребами.

Для України проблема соціального захисту інвалідів є особливо значущою у зв'язку зі стійкою тенденцією до зростання частки інвалідів у загальній структурі населення. Якщо на початку 90-х рр. минулого століття загальна чисельність інвалідів в Україні становила близько 3 % усього населення, або 1,5 млн осіб, у 2008 р. їх чисельність дорівнювала 2,65 млн осіб, тобто 5,3 % усього населення, то у 2013 р. — понад 2,8 млн осіб, що становить 6,1 % від загальної чисельності населення [7, с. 3]. Упереджене ставлення суспільства до проблем осіб з інвалідністю змінюється дуже повільно, можна стверджувати, що наша країна перебуває на початковому етапі розуміння і застосування універсальних підходів у соціальній, політичній чи професійній сферах розвитку суспільства [4, с. 132].

Усе це свідчить про масштабність проблеми інвалідності та визначає необхідність вжиття на державному рівні комплексу заходів щодо розвитку системи соціального захисту інвалідів, створенні умов для того, щоб вони мали змогу брати повноцінну участь у всіх сферах суспільного життя нарівні з іншими категоріями громадян.

Серед вітчизняних науковців і практиків, які досліджували різні аспекти соціального захисту інвалідів, слід виділити М. Авраменка, С. Богданова, О. Дікову-Фаворську, Е. Лібанову, О. Макарову, С. Мельника, К. Міщенко, В. Скуратівського, В. Сушкевича, Н. Теплову, О. Полякову та ін.

Постановка завдання. Сьогодні в Україні склалася така система соціального захисту інвалідів, що робить акцент на матеріальному забезпеченні цих осіб (пенсії, пільги, разові допомоги). Від такої практики утримування потрібно відмовлятися на користь європейських соціальних стандартів, за якими надаються такі соціальні послуги, що спрямовані на розвиток будь-якого члена суспільства, у т. ч. інваліда як суб'єкта соціально-трудових відносин. Зважаючи на це, метою статті визначено аналіз фінансування видатків на соціальне забезпечення осіб з інвалідністю в Україні відповідно до соціальних стандартів, виявлення проблем в організації зазначеного процесу та обґрунтування необхідності його модернізації.

Результати дослідження. Стаття 3 Конституції України визначає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [1].

Про права людини з інвалідністю, так само, як і про права людини взагалі, слід говорити з точки зору взаємовідносин «влада — людина». Якщо людина з інвалідністю має право, то це означає, що держава зобов'язана забезпечити їй можливість скористатись цим правом. Відповідно, важливою соціальною функцією держави є соціальне забезпечення, що гарантує право людини на гідний рівень життєдіяльності і відшкодування втрат регулярного прибутку, компенсацію додаткових втрат у зв'язку з інфляційними процесами. Тому вивчення питання про державне соціальне забезпечення, на нашу думку, доцільно розпочати з аналізу нормативів соціального забезпечення осіб з інвалідністю відповідно до законодавства України.

Регулювання питань державної політики у сфері соціального забезпечення населення України здійснюють більше 30 законодавчо-нормативних актів, які поєднують і питання соціального захисту населення. Як показав проведений нами системний аналіз законодавчо-нормативних актів, які визначають основу функціонування національної системи соціального забезпечення, їх можна розділити за двома напрямками: базові та спеціальні.

До базових нормативно-правових актів соціального забезпечення інвалідів в Україні відносимо такі:

- 1) Конституція України, ст. 46 (1996 р.);
- 2) Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1998 р.);
- 3) Закон України «Про прожитковий мінімум» (1999 р.);
- 4) Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (2000 р.);
- 5) Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р.).

Спеціальними є:

- 1) Закон України «Про пенсійне забезпечення» (1991 р.);
- 2) Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р.);
- 3) Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р.);
- 4) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.);
- 5) Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (2003 р.);
- 6) Постанова КМУ від 1 серпня 2012 р. № 706 «Про затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року».

На нашу думку, сьогодні норми багатьох законодавчо-нормативних актів не застосовуються повною мірою, до того ж, деякі з них уже застаріли. Наприклад,

спостерігається недотримання вимог Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» щодо формування, встановлення і затвердження державних соціальних стандартів і нормативів за участю, погодженням з іншими сторонами соціального діалогу.

Основним спеціальним законом, який визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, у т.ч. працюючим пенсіонерам, за рахунок коштів Пенсійного фонду є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (2003 р.). Закон також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, членам їхніх сімей та іншим особам [3]. Крім того, законодавство про пенсійну систему в Україні доповнюється Законами України «Про пенсійне забезпечення», «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також інших спеціальних законів, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати: пенсія за віком; пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання; пенсія у зв'язку з втратою годувальника. До соціальних послуг, передбачених цим Законом, належить допомога на поховання пенсіонера.

Основними умовами вищезазначеного закону щодо надання пенсій (табл. 2) по інвалідності є:

- особи мають право на отримання пенсії по інвалідності, якщо настання інвалідності, що спричинило повну або часткову втрату працездатності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства) за наявності страхового стажу;

- пенсія по інвалідності призначається незалежно від того, коли настала інвалідність: у період роботи, до влаштування на роботу чи після припинення роботи;

- пенсія по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Таблиця 2

РОЗМІРИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПЕНСІЙ ПО ІНВАЛІДНОСТІ В СОЛІДАРНІЙ СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ У 2010–2014 РР.*

Дата введення в дію	Розмір мінімальної заробітної плати на місяць	Розмір мінімальної пенсії на місяць	Пенсії по інвалідності, грн на місяць		
	грн на місяць	грн на місяць	I групи — 100 % пенсії за віком	II групи — 90 % пенсії за віком	III групи — 50 % пенсії за віком
01.01.2010 р.	605	695	695	625,5	347,5
01.01.2011 р.	941	750	750	675	375
01.01.2012 р.	1073	822	822	739,8	411
01.01.2013 р.	1147	894	894	804,6	447
01.01.2014 р.	1218	949	949	854,1	474,5

*Джерело: складено автором на основі Законів України «Про Державний бюджет» за 2010–2014 рр.

У результаті вивчення світової практики надання соціальної допомоги інвалідам нами було встановлено, що основним документом, який регулює дане питання, є Конвенція ООН про права інвалідів від 13.12.2006, ратифікована 91 країною світу, у т. ч. Україною. Для країн ЄС подібним основоположним документом є Європейський кодекс соціального забезпечення від 16.04.1964 № ETS № 48.

Варто відзначити, що за Європейським кодексом соціального забезпечення інвалідність визначається неспроможністю займатися будь-якою прибутковою діяльністю, якщо така неспроможність ймовірно буде постійною чи продовжуватиметься після припинення допомоги по хворобі.

Однією з основних вимог стосовно його застосування є забезпечення періодичних грошових виплат на рівні достатньому для задоволення основних життєвих потреб. Зазначені рівні періодичних грошових виплат у порівнянні з діючими українськими стандартами наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**МІНІМАЛЬНІ СТАНДАРТИ ДЛЯ ПЕРІОДИЧНИХ ГРОШОВИХ ВИПЛАТ ІНВАЛІДАМ
ЗА ЄВРОПЕЙСЬКИМ КОДЕКСОМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ПОРІВНЯННІ
З УКРАЇНСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ**

Частина Кодексу	Обставина, за якої надається допомога	Типовий одержувач допомоги		Заміщення втраченого заробітку, %	
		Кодекс	Україна	Кодекс	Україна*
IX	Інвалідність	Чоловік з дружиною та двома дітьми	Застрахована особа	40	30

* Розраховано автором як співвідношення мінімальних розмірів соціальних виплат до середньої номінальної заробітної плати станом на 2013 р.

Таким чином, порівнюючи українські стандарти, з тими, що визначені Європейським кодексом соціального забезпечення, важливо, на нашу думку, констатувати таке: в цілому за обставиною надання допомоги по інвалідності категоріям захищених осіб їх розміри відповідають умовам Кодексу, проте залишаються відмінності за мінімальним рівнем забезпечення допомоги та необхідним періодом сплати внесків. Крім того, надання допомоги в Україні, на відміну від Європейських стандартів, не обмежується у разі отримання доходів від праці. Проте існують певні виключення. Так, наприклад, пунктом 5 ст. 7 Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» визначено, що державна соціальна допомога на догляд не виплачується в період, коли особа працює (крім інвалідів I групи) або перебуває на повному державному утриманні.

На нашу думку, при висвітленні соціальних стандартів про надання матеріальної допомоги інвалідам, можна посперечатися на програму «Одноразові виплати жінкам, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня», інвалідам і непрацюючим малозабезпеченим особам та особам, які постраждали від торгівлі людьми». Головним розпорядником бюджетних коштів та відповідальним виконавцем бюджетної програми є Міністерство соціальної політики України. Мінсоцполітики здійснює розподіл бюджетних коштів між регіональними органами соціального захисту населення, які розподіляють їх між районними органами соціального захисту населення. Розподіл здійснюється пропорційно чисельності осіб, які отримують пенсію та/або державну соціальну допомогу в розмірі, що не перевищує двох прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність. Чисельність таких осіб визначається на підставі відповідних форм звітності та/або

за даними державного підприємства «Інформаційно-обчислювальний центр». При цьому Мінсоцполітики може використовувати для виплати допомоги не більш як 3 % загальної суми бюджетних коштів, а регіональні органи соціального захисту населення — не більш як 10 % загальної суми коштів, розподілених відповідно обласними та Київською міською державними адміністраціями.

Повертаючись до принципу цільового використання бюджетних коштів, слід зазначити, що у системі соціального забезпечення, за яку відповідає Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, залишаються виплати, які мають безадресний характер та у яких відсутній прямий зв'язок із втратою громадянином доходів. До речі, значною проблемою також є відсутність у профільному Законі, а саме «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», напрямів використання коштів Фонду. Такі важливі питання, як: організація робочих місць для інвалідів і компенсація при цьому витрат виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції; невідкладна потреба надання інвалідам разової грошової допомоги, допомоги у вирішенні соціально-побутових питань; організація залучення інвалідів до участі в громадському житті; профілактика нещасних випадків потребують додаткового аналізу незалежних експертів і конкретизації таких аспектів у нормативно-правових актах.

Постійна позитивна динаміка зростання пенсійних і соціальних виплат інвалідам є недостатньою для їх соціального захисту, адже особи з обмеженими можливостями продовжують залишатися найнезабезпеченішими категоріями населення в Україні. А тому потрібно детальніше вивчити усі можливі механізми активізації потенційних трудових сил осіб з обмеженими можливостями, і, як один ефективних варіантів, спинитися на можливості працевлаштування інвалідів.

В Україні пріоритетним напрямком інтеграції людей з інвалідністю до трудового життя визнано залучення їх до зайнятості на звичайному (відкритому) ринку праці. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», з метою реалізації творчих і виробничих здатностей (професійних компетенцій) інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена Законом.

За дослідженнями науково-дослідного інституту Міністерства соціальної політики України для забезпечення раціональної зайнятості інвалідів в Україні застосовуються такі варіанти їх влаштування на роботу:

- працевлаштування на відкритому ринку праці, де робочі місця пропонуються як для осіб, які не мають інвалідності, так і для осіб з інвалідністю;
- працевлаштування на спеціалізованих підприємствах, заснованих громадськими організаціями інвалідів. Головна мета цих підприємств полягає в наданні можливостей інвалідам займатися корисною діяльністю й готувати їх, наскільки це можливо, до роботи на відкритому ринку праці;
- працевлаштування на соціально-економічних підприємствах із транзитними та постійними робочими місцями, які створені на базі міжрегіональних центрів професійної реабілітації інвалідів [7, с. 4].

Практика показує, що залучення громадян з інвалідністю до сфери праці важливе як для них самих, так і для держави, оскільки підвищується життєвий рівень інвалідів, збільшується їх платоспроможність, а також можливість самореалізації. У багатьох країнах створені такі умови, що працюючі інваліди складають у серед-

ньому половину осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. Так, у США працюють 29 % громадян, які мають порушення здоров'я, у Великобританії — 40 %, Італії — 55 %, Швеції — 60 %, Китаї — 80 % [6, с. 6]. В Україні працюючих інвалідів нараховується близько 20 %, при тому, що кількість інвалідів працездатного віку становить 1,5 млн осіб, серед яких на початку 2012 р. було зайнято 678 тис. людей з інвалідністю, із них 54,2 % (або 367 396 осіб) чоловіків та 45,8 % (або 310 710 осіб) — жінок [7, с. 20].

Зважаючи на світову глобалізацію, держави повинні розглядати осіб з інвалідністю як рівноправних членів суспільства і активно залучати їх у вільний ринок праці. Тобто, стосовно громадян з інвалідністю Україна має здійснювати активну політику зайнятості. Пріоритетними напрямками активної політики зайнятості в Україні мають бути: превентивні заходи з попередженням (профілактикою) звільнення працівників-інвалідів, збереження робочих місць, професійне навчання, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, розвиток гнучких форм зайнятості, підтримка малого бізнесу, квотування робочих місць [5, с. 87].

Висновки. Отже, проблема соціального захисту інвалідності реально має місце в Україні, де рівень державного соціального захисту осіб з обмеженими можливостями оцінюється як низький, що відображає зловідповідності соціально-економічні проблеми розвитку суспільства в цілому. Сьогодні функція держави стосовно інвалідів повинна виявлятися у створенні правових, економічних, політичних, соціально-побутових і соціально-психологічних умов для задоволення їхніх потреб щодо здоров'я, матеріального забезпечення, посиленої трудової та громадської діяльності.

Політика держави полягає в максимальній активізації потенційних сил осіб з обмеженими можливостями у контексті професійної, трудової реабілітації та працевлаштування. Держава повинна сприяти професійній саморегуляції осіб з інвалідністю для досягнення ними гідної якості життя.

Було виявлено, що постійна позитивна динаміка зростання пенсійних і соціальних виплат інвалідам є недостатньою для їх соціального захисту, адже особи з обмеженими можливостями продовжують залишатися найменш забезпеченими категоріями населення в Україні. Тому, вважаємо, що соціальний захист осіб з інвалідністю має включати не лише матеріальні питання (у вигляді соціального забезпечення), а й весь спектр потреб людського життя: соціально-побутове обслуговування, охорону здоров'я, освіту, соціальну і професійну реабілітацію, зайнятість осіб з інвалідністю. При чому на останньому пункті потрібно робити особливий акцент, тому що пасивна державна політика щодо громадян з особливими потребами, яка формується на основі компенсаційних витрат — пенсій, грошової допомоги, пільг, компенсацій — є малоефективною. Саме зайнятість має визначати можливості економічної автономії інваліда, створювати ресурси для його соціального розвитку та сімейного благополуччя.

У результаті проведених досліджень доведено, що в Україні забезпечується право на працю для всіх громадян, у тому числі і для інвалідів, проте конкурентоспроможність осіб з інвалідністю на ринку праці залишається низькою.

Таким чином, сучасна державна політика України щодо соціального захисту інвалідів має включати не лише їх матеріальне забезпечення, а й охоплювати соціально-економічні, політико-правові, організаційно-управлінські, науково-методологічні, морально-етичні, інформаційні аспекти, сприяти інтеграції осіб з інвалідністю в економічне та суспільне життя, у тому числі на основі рівного доступу до працевлаштування.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-ІV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
4. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. За заг. ред. Байди Л.Ю., Красюкової-Еннс О.В. / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова-Еннс О.В., Буров С.Ю., Азін В.О., Грибальський Я.В., Найда Ю.М. — К., 2012. — 216 с.
5. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія / Н.В. Коляденко. — К.: ІПК ДСЗУ, 2014. — 234с. — С. 87.
6. Кравченко М. В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні [Електронний ресурс] / М. В. Кравченко // Державне управління: теорія та практика. — 2010. — № 2. — Режим доступу: www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf.
7. Право осіб з інвалідністю на працю: стан реалізації та перспективи: Інформаційно-аналітичні матеріали до слухань комітету ВРУ у справах пенсіонерів, ветеранів та інвалідів / Міністерство соціальної політики України, Державна установа Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин, 2013. — 37 с.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine, The Law of Ukraine “Constitution of Ukraine of 28.06.1996 № 254k / 96-VR”, available at: <http://www.rada.gov.ua>.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1991), The Law of Ukraine “On the basis of social protection of invalids in Ukraine”, № 875-XII, On Compulsory State Pension Insurance, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2003), The Law of Ukraine “On Compulsory State Pension Insurance”, № 1058-IV, On Compulsory State Pension Insurance, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
4. Baida, L.Iu., Krasiukova — Enns, O.V., Burov, S.Yu., Azin, V.O., Hrybalskyi, Ya.V. and Naida, Yu.M., ed. By Baida L.Iu., and Krasiukova — Enns, O.V. (2012), *Invalidnist ta suspilstvo: navchalno-metodychnyi posibnyk* [Disability and Society: Textbook], Kyiv, Ukraine.
5. Koliadenko, N.V. (2014) *Teoretyko-metodychni osnovy ta instrumentarii spriannia rozvytku trudovoi aktyvnosti i konkurentospromozhnosti invalidiv na rynku pratsi: monohrafiia* [Theoretical and methodological foundations and tools to promote labor activity and competitiveness disabilities in the labor market: monograph], IPK DSZU, Kyiv, Ukraine.
6. Kravchenko, M. V. (2010) “Actual problems of social protection of invalids in Ukraine”, *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, Vol. 2, available at: www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf.
7. Ministry of Social Policy of Ukraine, State Institution Research Institute of industrial relations (2013), “Pravo osib z invalidnistiu na pratsiu: stan realizatsii ta perspektyvy: Informatsiinoanalitichni materialy do slukhan komitetu VRU u spravakh pensioneriv, veteraniv ta invalidiv” [The right of persons with disabilities to work: state and prospects of realization: Information-analytical materials to hearing Parliament Committee on pensioners, veterans and disabled], Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2015 р.

Ильченко Б. В.,
старший викладач,
кафедра політології та соціології
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
bogdan_ilch@ukr.net
Ильченко Б. В.,
старший преподаватель
кафедра политологии и социологии,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»
Ilchenko Bogdan,
POLITICAL SCIENCE AND SOCIOLOGY DEPARTMENT,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

**МІСЦЕ І РОЛЬ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦІВ
У ФОРМУВАННІ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
В УКРАЇНІ**

**МЕСТО И РОЛЬ СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В ФОРМИРОВАНИИ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО
ДИАЛОГА В УКРАИНЕ**

**PLACE AND ROLE OF EMPLOYERS IN THE FORMATION
OF INSTITUTE OF SOCIAL DIALOGUE IN UKRAINE**

У статті висвітлено історичні аспекти розвитку, актуальність, сучасний стан, цілі та завдання сторони роботодавців у соціальному діалозі, проаналізовано проблеми та розглянуто ключові напрямки консолідації сторони роботодавців України у діалозі з профспілковою стороною та урядом.

В статье освещены исторические аспекты развития, актуальность, современное состояние, цели и задачи стороны работодателей в социальном диалоге, проанализированы проблемы и рассмотрены ключевые направления консолидации стороны работодателей Украины в диалоге с профсоюзной стороной и правительством.

In the article deals with historical aspects of development, relevance, current status, goals and objectives of employers' side in social dialogue, analyzed the problems and key areas of consolidated side of Employers of Ukraine and its role in ensuring a civilized dialogue with trade union side and the government.

Ключові слова. Соціальний діалог, сторона роботодавців, соціально-відповідальний бізнес.

Ключевые слова. Социальный диалог, сторона работодателей, социально-ответственный бизнес.

Key words. Social dialogue, employers' side, socially responsible business.

Вступ. За оцінками іноземних і вітчизняних науковців, соціально-трудова сфера та соціально-трудові відносини переживають певну кризу, що обумовлено становленням постіндустріального (інформаційного) суспільства. Поступово транс-

формується також місце і роль бізнесу, роботодавців і їх об'єднань, формується їх нова місія — формування соціально відповідального підприємництва.

Євроінтеграція України, необхідність забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку країни неможливі без проведення глибоких економічних реформ на засадах широкого залучення інститутів громадянського суспільства, та, зокрема, сторін соціального діалогу. Це, в свою чергу, потребує якісного реформування соціально-трудових відносин, сфери соціального діалогу, як у контексті розширення цієї сфери, подальшої інституціоналізації, так якісних змін у сфері формування та функціонування сторін соціального діалогу, зокрема сторони роботодавців.

Проблематика соціального діалогу, місця і ролі роботодавця у соціально-трудових відносинах, формування сторони роботодавців висвітлювались у працях Е. Мейо, Ф. Тейлора, Ф. Герцберга, М. Вебера та ін. Важливий практичний внесок у дослідження ролі роботодавців у соціальному діалозі робить Міжнародна організація праці (МОП), що відображено у щорічних доповідях Генерального директора МОП. Необхідно також відзначити практичні результати досліджень сфери соціального діалогу в рамках проектів МОП в Україні, зокрема проекту «Україна: сприяння дотриманню основних принципів та прав у світі праці».

Серед вітчизняних науковців, які досліджують дане питання, необхідно виділити праці А. Колота, В. Жукова, В. Скуратівського, І. Гнибіденка, Г. Задорожно-го, О. Ковриги, В. Смолівика та ін. Важливий внесок у дослідженні проблематики розвитку сторони роботодавців в Україні роблять представники експертного середовища (В. Хмільовський, А. Кінах, О. Мірошніченко).

Постановка завдання. Проаналізувати досвід, проблеми та напрямки формування сторони роботодавців як ключової соціально відповідальної сторони соціального діалогу в Україні.

Результати дослідження. Міжнародною організацією праці соціальний діалог широко визнаний як частина принципів, що формують так звану Європейську соціальну модель, що ґрунтується на високих економічних показниках, рівні соціального захисту, освіти та соціальному діалозі [1].

Результатом дискусій з питань трипартизму та соціального діалогу на рівні Міжнародної організації праці стало ухвалення Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, а також визначення таких концептуальних положень:

1. Соціальний діалог не йде в розріз з ринковою економікою. Натомість він сприяє забезпеченню її ефективного функціонування регулюючи її соціальні аспекти. Соціальний діалог є також засобом підвищення продуктивності праці та конкурентоздатності.

2. Соціальний діалог — це засіб вирішення актуальних економічних та соціальних проблем. Європейський Союз вважає його рушійною силою успішних економічних та соціальних реформ.

3. Не існує універсальної моделі соціального діалогу. Ця концепція достатньо гнучка і здатна пристосовуватися до найрізноманітніших умов. Але тристоронній національний діалог не має сенсу без життєздатного біпартизму на рівні підприємства/галузі.

В останні роки в країнах — членах ЄС накопичено вагомий досвід реформування соціального діалогу, а саме: 1) розширення предмету соціального діалогу та включення до нього проблематики, яка стосується не лише соціально-трудової сфери; 2) розширення суб'єктності соціального діалогу, у тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва; 3) зниження рівня централізації колективно-договірного регулювання та координації дій соціальних партнерів;

4) підвищення ролі Європейської комісії в інституціалізації соціального діалогу тощо [2].

Загалом, з розвитком постіндустріального суспільства вузька форма соціального діалогу (традиційне ведення переговорів, консультації та інші форми взаємодії класичних соціальних партнерів у трикутнику «роботодавці-профспілки-держава») виявляється недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних соціальних проблем.

Принципово нового значення набуває роль соціального капіталу та соціальної згуртованості як у середині сторін, так і на рівні переговорного процесу, а для сторони роботодавців пріоритетним завданням стає формування соціально відповідального підприємництва.

Таким чином, для підвищення результативності соціального діалогу традиційна формула «соціальний діалог — стійкий розвиток», яка себе не виправдала, має бути замінена формулою «соціальний капітал — соціальна відповідальність — соціальний діалог — стійкий розвиток». А бізнес, представлений стороною роботодавців, має стати ключовим гравцем, який забезпечуватиме реалізацію цієї формули на практиці.

Фактор соціального капіталу. Наявність позитивного соціального капіталу є необхідною умовою стійкого розвитку. По-перше, наявність високого рівня довіри по «вертикалі» (влада — громадськість) та «горизонталі» (між соціальними групами) знижує рівень соціальної ентропії і сприяє соціальній згуртованості. По-друге, забезпечує можливості для збалансування екологічних, соціальних та економічних інтересів через покращення координації (соціальний діалог). По-третє, соціальний капітал скорочує трансакційні витрати суб'єктів господарювання. По-четверте, забезпечує зростання продуктивної зайнятості на мікрорівні. Тим самим, наявність потужного позитивного соціального капіталу забезпечує синергію сторін, є своєрідною «енергетикою», з якою виростає стійкість метасоціальної системи.

Фактор соціальної відповідальності. А. Колот наголошує на наявності тісної залежності між розвитком соціального діалогу у сучасних його формах і рівнем соціальної відповідальності бізнесу. СБВ за нинішнього розуміння її ролі та значення перетворюється із суто соціально-етичної у соціально-економічну категорію. Принципово важливо усвідомити, що соціальна відповідальність бізнесу — це ... нова «філософія» і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Підвищення СБВ є вкрай бажаним як із суто економічних позицій (досягнення якомога кращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності ... , підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між трудом і капіталом, (екологізація бізнесу — авт.), так і з інших: етичної, морально-психологічної [3].

Проведений аналіз функціонування інституту соціального діалогу в Україні, й зокрема, історичний аналіз формування об'єднань роботодавців в Україні, дозволяє виділити ряд ключових факторів, які визначають існуючі проблеми становлення сторони роботодавців в Україні, що обмежують його результативність СД у якості механізму управління стійким розвитком.

1. Значна кількість організацій (об'єднань) роботодавців створювалися централізовано, тобто підконтрольно урядовим структурам і політичним силам. Як наслідок, певний час Прем'єр-міністр України (А. Кінах) очолював провідне об'єднання роботодавців України (ФРУ), що суперечить міжнародному законодавству в цій сфері.

Ця тенденція спостерігається і сьогодні, коли провідні об'єднання сторони роботодавців, які визначають стратегію розвитку та здійснюють переговори з соціальними партнерами на національному рівні (Федерація роботодавців України,

Конфедерація роботодавців України) очолюються і контролюються представниками певних політичних сил, що також негативно впливає на функціонування відповідних інститутів соціального діалогу (зокрема, Національної тристоронньої соціально-економічної ради, регіональних і галузевих рад.

У свою чергу, зазначені факти перешкоджають зростанню довіри як у середині сторони, так і у відносинах із соціальними партнерами, а також стримують мотивацію бізнесу до самоорганізації та участі у соціальному діалозі. За оцінками експертів, не більше 20 % підприємств і підприємців України є членами організацій роботодавців.

2. Аналіз функціонування організацій роботодавців в Україні свідчать про недостатнє усвідомлення підприємцями мети та цілей їх утворення та розвитку, а, отже, виявляють слабкість самоорганізаційних процесів у цій сфері.

За результатами соціологічного дослідження в рамках проекту технічного співробітництва МОП «Україна: сприяння дотриманню основних принципів та прав у світі праці» [4] на запитання про мету утворення організацій роботодавців, 47 % опитаних категорії «роботодавці» відповіли: «З метою захистити права та інтереси підприємців...», 24 % — «Подолати корупцію та неправомірні дії органів влади», 28 % — «Зблизити інтереси роботодавців та найманих працівників» і лише 18 % — «З метою здійснення соціального діалогу з соціальними партнерами. На питання «Що реально захищають організації роботодавців» 33 % опитаних відповіли: «Виключно інтереси роботодавців, які є членами таких організацій» і лише 15 % — «Інтереси всього суспільства в цілому». Крім того, лише 20 % з числа опитаних відповіли: «Інтереси всіх роботодавців України». На запитання «Які функції мають виконувати організації роботодавців» 45 % опитаних відповіли «Захисну», лише 36 % — «Партнерську» і трохи більше — 38 % — «Реформаторську». Тобто, в середовищі роботодавців формується уявлення про організації роботодавців переважно як про «захисні» інституції.

3. Законодавство в сфері функціонування сторони роботодавців (Закон України «Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності» [5]) не відповідають викликам сьогодення. У Законі, фактично, передбачено, що значна частина роботодавців, в особі вже існуючих громадських об'єднань і спілок, втрачають юридичне право на відстоювання прав і інтересів своїх членів у переговорному процесі.

Окремі положення Закону не відповідають міжнародним стандартам і обмежують права об'єднань підприємців, члени яких є роботодавцями, суперечать нормам Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захисту права на організацію».

4. Проблема репрезентативності сторони роботодавців. Визначення Законом України «Про соціальний діалог» [6] поняття репрезентативності сторін соціального діалогу викликає ряд зауважень. Законом штучно обмежено коло учасників соціального діалогу через встановлення цензу репрезентативності для організацій роботодавців. Позбавлено можливостей відстоювати інтереси значну частину працюючих громадян, так і підприємців (переважно-фізичних осіб), які не потрапили у визначений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» формат. Таким чином, закладений у даному форматі принцип репрезентативності організацій роботодавців в умовах незавершеної інституціалізації сторони не тільки не сприяє розвитку соціального діалогу в країні, а навпаки — обмежує значну частину організацій роботодавців і підприємців у їх міжнародно-правових і конституційних правах.

5. Проблема створення та функціонування спільного представницького органу сторони роботодавців (СПО). Представники експертного середовища критикують принципи і формат функціонування СПО, який монополізує представництво усіх

роботодавців у соціальному діалозі з Урядом і профспілками двома об'єднаннями роботодавців. При цьому приватні підприємці, малий бізнес не має реальної можливості щодо представлення інтересів.

6. Несформованість сторони роботодавців на рівні окремих галузей, що, по-перше, обмежує проведення переговорів та укладання колективних угод у певних галузях економіки; по-друге, призводить до часткової підміни сторони роботодавців урядовою стороною, що є порушенням конвенцій МОП; по-третє, до низького рівня та якості укладання галузевих угод, що негативно впливає на репутацію інституту соціального діалогу як механізму управління стійким розвитком.

Наслідком негативних тенденцій розвитку сторони роботодавців в Україні є:

1) низький, порівняно з країнами ЄС, рівень самоорганізації підприємницького середовища та сторони роботодавців зокрема;

2) у переговорах, насамперед з урядовою стороною, сторона роботодавців має слабкі позиції. Уряд часто ігнорує позицію бізнесу при розгляді ключових для соціально-економічного розвитку країни документів (зокрема, бюджет), тим самим порушуються принципи соціального діалогу та знижується мотивація бізнесу до участі у соціальному діалозі;

3) фрагментарність соціального діалогу, яка полягає в:

— обмеженості кількості галузей, де укладені галузеві угоди;

— малий бізнес фактично виключений із соціального діалогу;

4) низький рівень довіри як у середині сторони, так і у відносинах із соціальними партнерами, що спричиняє низьку результативність реалізації домовленостей;

5) це унеможливлює реалізацію сучасної функції сторони роботодавців — формування соціально відповідального бізнесу в країні, а також забезпечення управління стійким розвитком через соціальний діалог.

Висновки. На основі проведеного аналізу доцільно виокремити такі напрямки зростання ролі та місця сторони роботодавців як передумови підвищення ефективності соціального діалогу в Україні.

1. Удосконалення механізмів функціонування інституту соціального діалогу шляхом:

1.1) посилення, з одного боку, двосторонності партнерства та участі держави у якості арбітра, а з іншого — впливу соціальних партнерів на формування та реалізацію державної політики;

1.2) законодавче розширення сфер компетенції інституцій СД щодо реалізації соціально-економічної політики країни, що посилить мотивацію роботодавців до участі у СД;

1.3) посилення мотивації до самоорганізації сторін, перш за все, сторони роботодавців, їх участі у СД всіх рівнів.

2. З метою приведення структури соціальних партнерів у відповідність одна до одної необхідне розширення соціальної бази та членства роботодавців в організаціях роботодавців, для збільшення репрезентації інтересів якомога більшої їх кількості.

3. З цією ж метою та з метою інноваційного оновлення діяльності організацій роботодавців необхідно (на визначений термін) на державному рівні, але без прямого втручання у діяльність, підтримати ті з них, що не входять до існуючих об'єднань організацій роботодавців, але довели свою активність у захисті інтересів своїх членів у соціально-трудових відносинах. Це відповідає Конвенції МОП №98. Такий підхід дозволить посилити конкуренцію, утворить нові механізми партнерської взаємодії та призведе до інтенсифікації соціального діалогу, скоротить у рази час його формування у відповідності до європейських засад тощо.

4. Удосконалити механізми визначення представництва та репрезентативності сторін у рамках переговорів та укладення угод.
5. Демонізація сторони роботодавців, зокрема в контексті представництва усіх зацікавлених суб'єктів сторони в роботі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні.
6. З метою стимулювання розвитку сторони роботодавців на галузевому рівні можливим є перехід до кластерної моделі, тобто створення кластерів галузей, які об'єднуюватимуть суміжні галузі економіки, що частково вирішує проблему подеколи відсутності реально функціонуючої сторони роботодавців в окремих галузях.

Література

1. Соціальний діалог на національному рівні у країнах кандидатах на вступ до Європейського союзу // Матеріали національної науково-практичної конференції з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. — Міжнародне бюро праці, Женева. — С. 7–8.
2. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 328–329.
3. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 324–325.
4. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудова відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. — К.: ВД «Стилос», 2003. — 361 с.
5. Закон України «Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності» від 20.04.2014 р. — www.rada.gov.ua
6. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. — www.rada.gov.ua

References

1. «Sotsialnyi dialoh na natsionalnomu rivni u krainakh kandydatakh na vstup do Yevropeiskoho soiuzu» [Social dialogue at the national level in the candidate countries for accession to the European Union], Materialy natsionalnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z pytan kolektyvno-dohovirnoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn [Proceedings of National Scientific Conference on collectively-contractual regulation of social and labor relations], The International Labour Office, Geneva. — pp. 7–8.
2. Luk'ianenko, D. H., Poruchnyk, A. M., Kolot, A. M. and others (2008), *Hlobalna ekonomika KhKhI stolittia: liudskyi vymir: Monohrafiia* [The global economy XXI century: the human dimension: Monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine, pp. 328–329.
3. Luk'ianenko, D. H., Poruchnyk, A. M., Kolot, A. M. and others (2008), *Hlobalna ekonomika KhKhI stolittia: liudskyi vymir: Monohrafiia* [The global economy XXI century: the human dimension: Monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine, pp. 324–325.
4. Saienko, Yu. I. and Pryvalov, Yu. O. (2003), *Suchasnyi stan, problemy ta tendentsii sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini: sproba sotsialnoho konstruiuvannia* [Current status, problems and trends of industrial relations in Ukraine: an attempt of social construction], VD «Stylos», Kyiv, Ukraine
5. Verkhovna Rada of Ukraine (2014), Law of Ukraine «On the employers' organizations, their Rights and Guarantees», available at: www.rada.gov.ua
6. Verkhovna Rada of Ukraine (2010), Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» dated 23 December 2010, available at: www.rada.gov.ua

Стаття надійшла до редакції 28.03.2015 р.